



**GRADO EN ECONOMÍA**

**CURSO ACADÉMICO**

**2018**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Una breve aproximación histórica al análisis del  
salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo**

**“A brief historical approach to the analysis of  
minimum wage and its effects on the labor market”**

**AUTOR**

**Sergio Hernández Argüello**

**DIRECTOR**

**D. Antonio de las Heras Pérez**

**17/09/2018**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2-3
<b>Sección 1: El enfoque académico</b>	
1. El enfoque académico .....	4-11
<b>Sección 2: Aproximación teórica al MERCADO DE TRABAJO:</b>	
2.1 Tipos de mercado y ajuste .....	11-17
<b>Sección 3: Evidencia empírica para el caso español</b>	
3. Evidencia para el caso español .....	17-20
<b>Sección 4: Efectos distributivos del salario mínimo</b>	
4. Efectos distributivos del salario mínimo .....	20-22
<b>Sección 5: Aproximación empírica al estudio del salario mínimo en España</b>	
5. Aproximación empírica al estudio del salario mínimo en España.....	23 - 27
<b>Sección 6 : Problemas de muestreo y el enfoque teórico</b>	
6. Problemas de muestreo y el enfoque teórico.....	27 -28
CONCLUSIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA.....	30 - 32

## **Resumen**

El salario mínimo y sus efectos ha creado no pocas controversias en el ámbito académico y como comprobaremos nos encontramos con disparidad de resultados en función de los supuestos a cerca del modelo de estudio adoptado. En principio, su fin principal es proteger al trabajador y garantizar unos salarios mínimos adecuados, en especial a los trabajadores más vulnerables. Aunque en el origen de la intervención salarial por parte del gobierno, la regulación, fuera una herramienta de protección del status quo.

En nuestros días, un correcto uso de este mecanismo por parte del Gobierno sentaría las bases de la obligación político-moral que impulse un cambio en el sistema.

En las siguientes líneas se realiza una revisión histórica de los salarios mínimos así como un resumen teórico y empírico de aquellos estudios más relevantes a cerca del caso que nos ocupa. Posteriormente nos centraremos en el enfoque principal de este trabajo que es estudiar los posibles efectos negativos de la existencia de salarios mínimos, su impacto en el mercado de trabajo, su influencia en el desempleo y su posible eficacia como herramienta para la reducción de la desigualdad.

## **Abstract**

The minimum wage and its effects have created many controversies in the academic field and as we will see we find a disparity of results according to the assumptions about the study model adopted. In principle, its main purpose is to protect the worker and guarantee adequate minimum wages, especially for the most vulnerable workers. Although at the origin of the wage intervention by the government, regulation was a tool for protecting the status quo. In our days, a correct use of this mechanism by the Government would lay the foundations of the political-moral obligation that drives a change in the system. In the following lines, a historical review of minimum wages is made, as well as a theoretical and empirical summary of the most relevant studies about the case in question. Later, we will focus on the main focus of this work, which is to study the possible negative effects of the existence of minimum wages, its impact on the labor market, its influence on unemployment and its possible effectiveness as a tool for reducing inequality.

## **Introducción: El origen de la regulación**

La primera evidencia documentada sobre la aparición del concepto de salario regulado por ley tal y como lo conocemos hoy en día se remonta a la Edad Media en Inglaterra.

Concretamente bajo el reinado de Eduardo III el parlamento de Inglaterra aprobó el "Statute of Labourers" en 1351. Esta regulación se desarrolló como respuesta a los estragos causados por la peste negra que asoló durante el siglo XIV Europa diezmando a un tercio de la población. Hunter, Susan (2003).

En términos económicos, el mercado de trabajo se vio afectado radicalmente. Debido a la escasez de mano de obra, los trabajadores disponibles vieron mejorado en gran medida su poder de negociación, exigiendo unas mayores contraprestaciones a los empresarios. El incremento en los salarios produjo una tendencia inflacionista de manera generalizada.

El alza de los precios y los costes laborales forzó la intervención del Estado — influenciado por las clases altas que vieron menguada su posición dominante— como un intento de frenar las mejoras demandadas por los trabajadores dando lugar a la primera referencia histórica de fijación salarial regulada.

En el "Statute of Labourers" se fija un salario máximo Cartwright, Frederick F. (1991) con el objetivo de paliar la inflación. El estatuto tuvo poco éxito y sembró el germen de las posteriores revueltas.

El Gran Levantamiento de 1381 supone un punto de inflexión para el feudalismo vigente, la fallida insurrección de la clase baja hizo tambalear sus pilares y convicciones. Cabe recordar que al mismo tiempo se dan dos acontecimientos importantes, la financiación de la Guerra de los Cien Años y el avance de las teorías teológicas con el Gran Cisma de Occidente.

Con esta leve ilustración, podemos inferir que la fijación regulada de un salario es causa y efecto del status quo. El salario como generador, regulador y solución a los conflictos de la relación entre trabajadores y empleadores.

Debemos esperar a 1848 y años posteriores para el resurgimiento del movimiento obrero como modernamente lo conocemos. Marx - de la mano de Hegel (1980)- y Engels (1848) ponen sus cimientos teóricos, y desde Alemania - con Otto von Bismarck al frente - nace el germen de la Seguridad Social y el estado de bienestar moderno con la Ley del Seguro de Enfermedad de 1883.

De esta forma, el nacimiento de un salario mínimo va ligado a las protestas de los trabajadores por sus derechos laborales a finales del siglo XIX, sin olvidar la influencia que la secularización de la 'ética cristiana' tuvo en la adopción de medidas lógicas de protección más de medio siglo después de las primeras revueltas documentadas. Dicho de otra manera, el contexto social vigente en ese momento forzó el debate en todos los estratos.

En mi opinión, la influencia de la ética cristiana tiene su culmen en el concepto de “salario digno” del Papa Leo XIII en su encíclica *Renun Novarum* usando conceptos similares a los introducidos en la carta de derechos de 1942. Pero...¿Cómo ha cambiado ese concepto a lo largo del tiempo? ¿En qué momento nace el salario mínimo tal y como lo conocemos hoy en día?.

Fue en Nueva Zelanda en los estados de Victoria (1894) y Nueva Gales del Sur (1895) donde se establecen las primeras leyes de salarios mínimos reales. Siete años después cundiría el ejemplo en Australia.

Posteriormente, EEUU hace lo propio en 1938 y paulatinamente las naciones de la vieja Europea van incorporando estas leyes de salarios a su marco jurídico a raíz de la inclusión del término “trabajo digno” en la declaración de Derechos Humanos de 1942 una vez terminada la II Guerra mundial, esto extiende los conceptos aparecidos en la encíclica ya que conlleva una serie de condiciones laborales que van más allá de la mera retribución salarial.

Por tanto, el salario regulado nace como barrera de protección del status quo, fundamentado en una primigenia negociación colectiva a través de revueltas campesinas que posteriormente y gracias a la revolución industrial, denominarían movimiento obrero. Este último puso los pilares de la regulación del trabajo, con la Organización Internacional del Trabajo.

El fin último es garantizar una retribución digna, entendida como aquella que sea capaz de satisfacer ciertas necesidades básicas. Nótese que el concepto de retribución digna cambia conforme avanza la sociedad y sus necesidades. Por tanto, se trata de un concepto relativo, relacionado íntimamente a la sociedad en la que se vive, su cultura, desarrollo y costumbres. El historiador Kevin Blackburn argumenta de forma lógica que aunque en un inicio el “salario mínimo” medieval entendido como un límite máximo, servía de techo para fijar las retribuciones mínimas, presumiblemente fijadas teniendo en cuenta el precio de los alimentos.

En principio podíamos pensar, que un salario digno debería abarcar todas las necesidades alimenticias, de vivienda y vestimenta para una persona individual, es decir que sea suficiente como para garantizar el funcionamiento de la “mano de obra”, aunque como señala PIO XIII debe incorporarse y reservar una parte al destino frugal de la remuneración percibida además de las anteriores categorías.

Sería lógico pensar desde el punto de vista biológico, teniendo en cuenta las principales funciones vitales del ser humano, que el salario digno fuera al menos suficiente como para garantizar la reproducción del individuo, con lo que ello implica.

En cualquier caso y con el objetivo de facilitar el análisis el enfoque será individual dada la complejidad del estudio del hogar como economía y el desarrollo de comparaciones intragrupos. Esto es, nuestro trabajo no radica en la fijación de la cuantía mínima sino en los posibles efectos que genera el establecer un suelo salarial en el mercado laboral. Recordemos que la existencia del salario mínimo supone la homogeneización de los trabajadores presentes en la economía cuando realmente es un factor heterogéneo.

## **Sección 1 : El enfoque académico:**

### **1.1 Introducción**

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se define como “ la retribución mínima que ha de recibir un trabajador por su jornada legal de trabajo, con independencia de sus características” S. García (2014), es decir, el salario más bajo que los empleadores pueden pagar a sus trabajadores legalmente.

Este es fijado por el gobierno y es de aplicación estatal. Como sabemos, en España rigen dos tipos de salarios, uno estatal (SMI) y otros los fijados por los convenios colectivos (Sindicatos, Patronal) siendo este último nunca inferior al salario mínimo estatal.

En principio, su fin principal es proteger al trabajador y garantizar unos salarios mínimos adecuados, en especial a los trabajadores más vulnerables.

La influencia del salario mínimo en la economía dependerá del tipo de mercado de trabajo. Si tratamos un mercado perfectamente competitivo, el incremento del salario tendrá un efecto negativo sobre el empleo cuya magnitud será mayor cuanto más elástica sea la curva de demanda de trabajo. Este sería el punto de vista clásico introducido por J.Stigler (1946) y perfeccionado por Hashimoto y Mincer (1970), Hamermesh (1981), Brown et al. (1983) y Solon (1985), en el cual se obtienen evidencias empíricas de este efecto. Pero por el contrario, si se asume un mercado no competitivo (por ejemplo monopsonio), la fijación de un salario mínimo puede suponer un aumento del empleo, el caso de estudio más notable de este efecto se da en Card y Krueger (1994).

La evolución de los salarios medios y el salario mínimo ilustra una importante característica histórica del salario mínimo en España, y es que no están indexados con la inflación o el crecimiento de la productividad. Esto nos da una idea de la endogeneidad de la variable a lo largo del tiempo, aunque bien es cierto, que en la “negociación” entre sindicatos, patronal y gobierno para la fijación del mínimo a priori se tienen en cuenta esta serie de factores.

Por tanto, la influencia de la fijación de un salario mínimo va más allá de las razones mencionadas, dado que de forma indirecta impone el punto de referencia en la negociación colectiva de los salarios.

Su fin principal es “proteger al trabajador” y garantizar unos salarios mínimos adecuados, en especial a los trabajadores más vulnerables a los salarios bajos como son los grupos de trabajadores poco cualificados.

En un primer momento, sin recurrir a datos que describan los efectos de la homogeneización salarial en un mercado de factores heterogéneos, podemos observar que en todos los países donde el salario mínimo estatal -o interprofesional en el caso de España- está implantado este coexiste con las tablas salariales fijadas en convenios colectivos o sectoriales. Por este hecho, la influencia del salario mínimo será menor que si no existieran estos convenios. La existencia de estos acuerdos de mínimos radica en la

heterogeneidad de los sectores, grupos profesionales y en definitiva, de los propietarios del factor trabajo.

Un caso que ilustra en mayor medida las fuerzas dinámicas que influyen de forma constante en el marco jurídico y las diferencias anteriormente mencionadas se da en el mercado de trabajo de EEUU. Es un ejemplo claro, de la problemática surgida con la implantación del suelo salarial.

Cada individuo tiene su propio salario de reserva y este dependerá de sus circunstancias y del entorno en el que se desarrolla. Por tanto, a dos individuos de misma edad, género y formación pueden corresponder salarios distintos desarrollando la actividad en un mismo sector o tipo de trabajo dependiendo de la zona geográfica – que también tiene sus propias singularidades- donde dicha actividad radique.

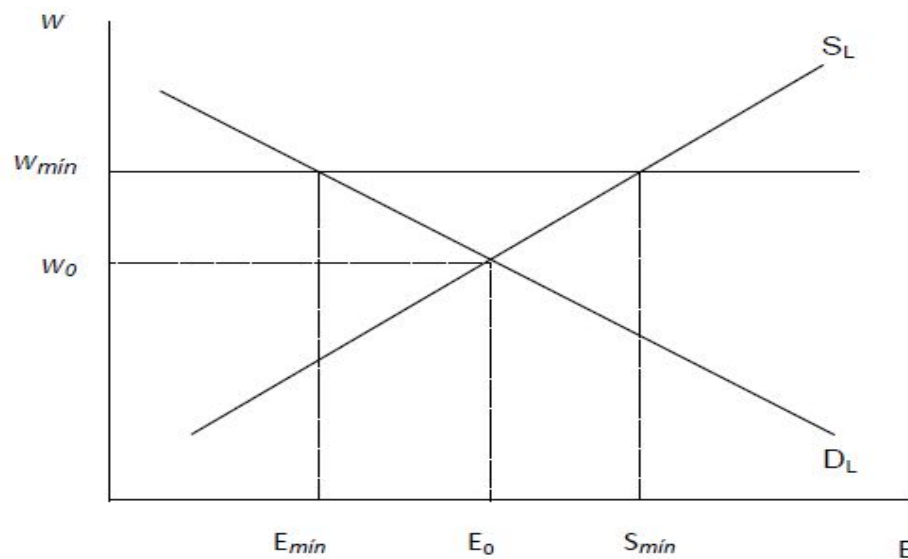
En EEUU veintiuno de sus estados miembros y el Distrito de Columbia tienen salarios mínimos superiores que a nivel federal. Esta tendencia, quizás en el caso particular de EEUU sea debida al mero hecho de la estructura política organizacional, esto último no es de aplicación en España, al menos actualmente. Pero podemos pensar en una marcada tendencia en la existencia de submercados de trabajo dadas las diferencias en las características de cada región, (tanto en España como en EEUU), es decir lo que llamamos *estructura salarial y las diferencias salariales* debidas a la heterogeneidad de los puestos de trabajo, las cuales pueden ser diferencias salariales de equilibrio o transitorias según el tipo de efecto que tengan en el mercado y la movilidad de sus factores entre mercados. Advertimos que esta heterogeneidad puede reducir el alcance de la aplicación del salario mínimo según regiones, sectores, edad....

### **Los pioneros: De George J.Stigler a Brown,Gilroy & Cohen**

Durante los últimos 50 años el estudio del salario mínimo y sus efectos ha sido una constante en la investigación económica mundial. Pero fue en el año 1946 cuando por primera vez por George J.Stigler presenta el modelo clásico para analizar el impacto del salario mínimo en el empleo en un mercado de trabajo perfectamente competitivo.

Se trata de un modelo útil para interiorizar la problemática clásica de incrementos de precio en los mercados económicos por lo cual procedemos a explicarlo brevemente de forma gráfica.

**Grafico 1. Modelo Mercado Perfectamente Competitivo**



Inicialmente, se parte de un mercado de trabajo competitivo cuyo equilibrio se da en un nivel de salario ( $w_0$ ) y un nivel de empleo ( $E_0$ ).

Si el gobierno impone un salario mínimo tal que ( $w$ ), las empresas se moverán hacia arriba de la demanda de trabajo y el empleo caerá hasta  $E_{min}$ . Como resultado del establecimiento del salario mínimo, algunos trabajadores ( $E_0 - E_{min}$ ) son desplazados de sus trabajos hacia el desempleo.

Por otro lado, el nuevo salario implica que un mayor número de trabajadores estén dispuestos a trabajar a ese precio, apareciendo un desempleo involuntario debido a las incompatibilidades entre Oferta y demanda.

Debido a estos dos efectos, tradicionalmente, y siguiendo con el esquema de mercado competitivo se piensa que el mero establecimiento de un salario mínimo – por encima del salario de equilibrio - influye negativamente en el empleo de la economía.

La tasa de desempleo del modelo vendrá dada por  $(S_{min} - E_{min})/S_{min}$ . Los efectos dependen de tres factores, en primer lugar del nivel del salario mínimo y por otro lado de la elasticidad de la oferta y demanda de trabajo en el mercado.

Este desempleo persistirá ya que los trabajadores no tienen incentivos para alterar su comportamiento, por otro lado las empresas no desean contratar más trabajadores y los trabajadores desempleados quieren trabajar con la retribución asociada al salario mínimo.

Esto es coherente dados los supuestos del modelo, Stigler (1946). Naturalmente, en la realidad no disponemos de un mercado de trabajo perfectamente competitivo. La dificultad radica principalmente en la heterogeneidad de los trabajadores que la teoría clásica no tiene en cuenta.



En principio podemos pensar que la idea del salario mínimo surge para incrementar el ingreso de aquellas personas con menor “habilidad” o dotación de capital humano, si se permite, personas menos productivas, cuyos salarios competitivos serán relativamente bajos. Sin embargo, desde este punto de vista, como resultado del salario mínimo son estos trabajadores los que se vuelven particularmente más vulnerables a un despido.

Siguiendo este modelo, tienen lugar ciertas ampliaciones que por síntesis no procederemos a desarrollar teóricamente y pueden ser consultadas en García Martín (2014) como son, el efecto desánimo, el efecto shock, o el modelo competitivo con dos sectores.

En cualquier caso, los principales modelos que vamos a encontrar a partir de ahora, serán tanto competitivos, monopsonio o de “competencia monopsonística” Manning (2003).

### **Brown, Gilroy & Cohen**

Una vez realizada la aproximación de Stigler, pasarían casi 40 años para encontrar un estudio relevante al respecto.

En 1977, el Gobierno de Estados Unidos crea la Comisión para el Estudio del Salario Mínimo (MWSC en adelante), su principal intención es investigar el posible impacto de indexar el salario mínimo a la inflación y testar la existencia de un salario mínimo alternativo- más bajo - para trabajadores jóvenes.

Tres de los miembros investigadores de esa comisión fueron los economistas Brown, Gilroy & Cohen que realizaron su propia revisión del trabajo presentado distinguiendo el efecto en el empleo de los siguientes grupos:

- **Adolescentes (16-19 años):** Para este grupo concluyen que un incremento del 10% en el salario mínimo reduce el empleo adolescente, en una cuantía de entre un 0 y un 1.5 % Brown, Gilroy & Cohen (1982).
- **Jóvenes adultos ( 20-24 años):** Donde sugieren que el impacto en el empleo es negativo y menor que para los adolescentes
- **Adultos (24 – en adelante):** Afirman que la dirección del efecto en el empleo de subidas en el salario mínimo para esta franja de edad “ es incierto en el trabajo empírico como lo es en la teoría” El impacto es incierto – en la teoría- porque un incremento del salario mínimo puede fomentar que los empleadores remplace mano de obra adolescente (baja productividad) con mayor mano de obra adulta, de la que suponemos una mayor productividad. (Brown, Gilroy and Cohen p.524).

Durante una década las conclusiones del MWSC mantuvieron la posición dominante entre los economistas. Es entonces cuando a principios de los años noventa surgen una serie de estudios revolucionarios.

La principal innovación de estos estudios es el uso de “experimentos naturales” y de las variaciones entre regiones.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Sin lugar a dudas, la labor realizada por David Card y Alan Krueger (1994) arroja el más influyente de los estudios de “experimentos naturales”. Una labor centrada en el estudio de un incremento efectivo del salario mínimo en el estado de Nueva Jersey y sus efectos en el empleo de las empresas de comida rápida (low pay workers) , utilizando como grupo de control el vecino estado de Pensilvania.

En su investigación obtuvieron que “no existe evidencia de que el incremento en Nueva Jersey del salario mínimo reduzca el empleo en los restaurantes de comida rápida del estado”. Card and Krueger (1994) p. 792.

Esta conclusión fue posteriormente criticada por Neumark and Wascher (2000), argumentando que la encuesta estaba pobremente diseñada. También dedujeron que las diferencias entre los mínimos estatales tendrían efecto en el mercado de trabajo. La idea era que ante cualquier incremento dado en el mínimo federal debería tener mayor impacto en los estados con salarios bajos. El impacto vendría condicionado por la proporción de adolescentes (como representación de los trabajadores peor pagados). En cualquier caso, dividiendo por estado y comparando grupos de edad se obtiene efectos positivos en el salario medio de los adolescentes ante un incremento estatal, por otro lado no hay evidencia de que el aumento del salario mínimo reduzca significativamente las tasas de empleo juvenil. Card (1992b).

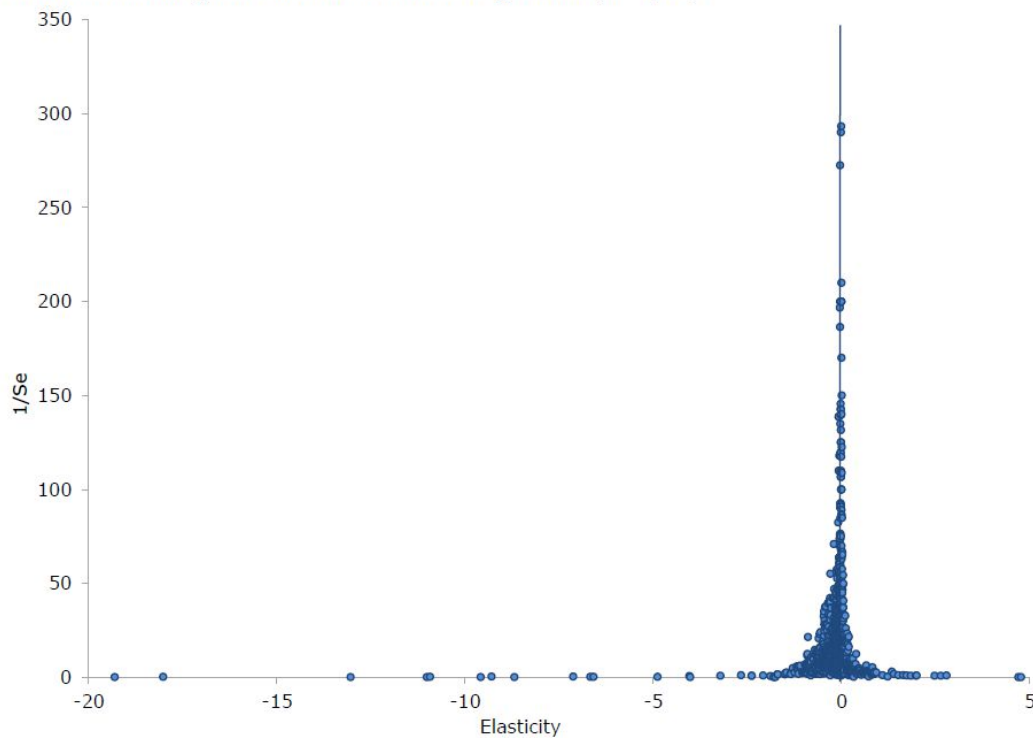
En el libro *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* Card y Krueger (1995), después de revisar detalladamente numerosos estudios y variedad de métodos concluyen que “...es muy improbable que el salario mínimo tenga un gran efecto negativo en el empleo”.

Este libro inspiró respuesta desde los economistas más críticos con el salario mínimo. Neumark y Wascher, consideran que la investigación más fiable sobre el salario mínimo se basa en el análisis de series de tiempo que fundamenta las principales conclusiones del MWSC, concluyendo en que “...la preponderancia de la evidencia apoya la idea de que los salarios mínimos reducen el empleo de los trabajadores de salarios bajos” Neumark and Wascher (2008).

Con la llegada del nuevo siglo surgen los meta-estudios y lo que Arindrajit Dube ha llamado “la cuarta generación” de la investigación del salario mínimo que intenta dar sentido a evidencias contradictorias Dube (2011).

Utilizando estudios publicados entre 1972 y 2007, Doucouliagos y T.D. Stanley realizaron un meta-estudio de 64 trabajos y midieron el impacto del salario mínimo en el empleo adolescente de Estados Unidos. Los resultados de todas las estimaciones sobre el empleo, un total de 1492 observaciones, se representan en el siguiente gráfico según su precisión estadística:

**FIGURE 1**  
Trimmed Funnel Graph of Estimated Minimum-Wage Effects (n = 1,492)



Source: Doucouliagos and Stanley (2009).

Sorprendentemente la gran mayoría de los estimadores, y los más precisos se concentran en 0 o en una zona cercana a 0 por tanto, después de analizar los múltiples estudios concluyen que sus resultados corroboran la versión de Card y Krueger, en general encuentran un efecto insignificante en el empleo ante subidas del salario mínimo, tanto estadísticamente como económicamente, dado que según sus palabras una elasticidad de un -0.01 no tiene valiosas implicaciones políticas. Si se corrigiera el salario mínimo y fuese el doble tan solo causaría una caída del 1 % en el empleo juvenil Doucouliagos y Stanley (2009)

De forma similar Wolfson and Belman, teniendo en cuenta solo estudios desde el año 2000, encuentra estadísticamente insignificante el efecto negativo en el empleo de una subida del salario mínimo.

En cuanto a estudios más recientes, cabe destacar el estudio de Dube, Lester, and Reich (2010), donde desarrollan una generalización de Card y Krueger (1994, 2000), dado que no es posible extrapolar los resultados de una única comparación entre ambas regiones a nivel estatal. Matemáticamente, los errores aleatorios de la regresión podrían dar lugar a sobreestimaciones o infra estimaciones. Es decir, el efecto agregado en EEUU podría ser mayor - o menor - que en New Jersey-Pensylvania. Estos economistas construyen su base de datos gracias al Quarterly Census of Employment and Wages lo cual permite comparación entre condados, y contar con un periodo de observación continuo desde 1990 al 2006 en más de 1381 condados. También incluyeron el salario mínimo *federal* y *estatal*, siendo este último mayor en determinados casos.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Con esto consiguen varias ventajas, en primer lugar, consiguen una distribución más grande, con mayor número de observaciones. Segundo, al observar los diferentes condados durante un periodo de 16 años pueden testar los efectos a más largo plazo. Observan a su vez que la tendencia en la tasa de empleo varía substancialmente a lo largo de la región, creciendo con mayor rapidez en partes del condado donde los salarios son relativamente bajos y creciendo más lentamente en las regiones donde los salarios tienden a ser más alto. Los análisis que no controlan las diferencias subyacentes entre cada región, pueden ver sesgado su análisis estadístico - al no tener en cuenta esta "correlación espacial" - tienen problemas de heterogeneidad. . Por esto concluyen que "las grandes elasticidades negativas en la especificación tradicional se generan principalmente por las diferencias regionales y locales en las tendencias de empleo que no están relacionadas con las políticas de salario mínimo " Dube, Lester and Reich (2010)

De forma independiente a estos últimos, Addison, Blackburn y Cotti (2012) usan una base similar para el sector restaurante y bar para llegar a similares conclusiones , no hallan un efecto neto del salario mínimo en el empleo del sector. Además concluyen que las técnicas estándar de datos de panel que típicamente arrojan efectos negativos de los salarios mínimos parecen estar predispuestos a hallar ese resultado. El empleo parece exhibir una tendencia a la baja independiente en los estados que han aumentado sus salarios mínimos en comparación con los estados que no lo han hecho, lo que predispone a las estimaciones a reportar resultados negativos. Addison Blackburn and Cotti (2012).

Otro estudio importante lo debemos a Allegretto, Dube y Reich, (2011) aplicado exclusivamente al caso del empleo adolescente, muestra dos efectos relevantes. En primer lugar, sin tener en cuenta la heterogeneidad espacial, esto es, sin controlar las diferentes tendencias entre regiones, el efecto en el empleo ante incrementos del salario mínimo era negativo. Una vez controladas estas variables, el efecto estimado en el empleo del salario mínimo desaparece, siendo ligeramente positivo pero estadísticamente diferente a cero.

Por otro lado también se interesaron por si el impacto del salario mínimo era mayor en épocas de recesión. "...no encontrando evidencia de que estos efectos sistemáticamente sean diferentes en periodos de alto o bajo desempleo"(2011) P.238. La contribución de estos efectos al debate político, contribuye, en gran parte, a la fundamentación del salario mínimo como herramienta de redistribución de la riqueza. El pequeño posible efecto es independiente al ciclo económico, y la imposición gubernamental del mínimo se veía trasladada de una forma u otra a todos los agentes en el mercado. Pero, ¿en qué cuantía esta "mejora" sería absorbida por cada uno de los agentes del mercado para calificarla como "justa"? ¿Serían a su vez los trabajadores pobres, principalmente con menor capital humano, perjudicados? véase Sabia, Burkhauser and Hansen (2012) donde comparan subidas salariales en Nueva York con los estados cercanos para el caso de los trabajadores con menor preparación- no calificados-, acotando por edades, y comparando estos resultados con aquellos mejor preparados, creando así un grupo de tratamiento que permite comparación de efectos. Su análisis muestra que la subida del salario mínimo en Nueva York elevó los salarios de los trabajadores adolescentes no calificados y también incremento de forma relativa los salarios de trabajadores similares en otros estados y de los trabajadores calificados del mismo rango de edad en Nueva York. Por el contrario, también encontraron evidencia de que la tasa de empleo de los trabajadores no calificados en Nueva York se veía reducida significativamente,

arrojando una elasticidad en torno al -0.7, difiriendo en gran medida de los -0.1 o -0.3 de anteriores estudios. Schmitt (2013).

En la línea de los “experimentos naturales” Hirsch, Kaufman y Zelenska (2011) estudian el impacto en 81 locales de fast-food en Georgia y Alabama. El incremento en el salario mínimo es idéntico en todos los restaurantes pero en la práctica el impacto varía dadas las diferencias existentes entre el salario de los restaurantes. Estudian un periodo de 2 años, por tanto la base de datos permite una investigación del comportamiento del mercado antes y después de los cambios en el salario mínimo federal. Su trabajo hace una importante contribución a la política porque busca cambiar la discusión hacia la comprensión de por qué, en sus propias palabras, a pesar de décadas de investigación, ha sido difícil determinar los efectos del salario mínimo en el mercado laboral. De hecho, su estudio ofrece “una nueva explicación para los pequeños e insignificantes efectos sobre el salario mínimo encontrados en la literatura ...” Hirsch, Kaufman, and Zelenska (2011).

Tres afirmaciones obtienen con su particular base de datos y la construcción de una encuesta que ahonda en los canales de ajuste y el flujo de los incrementos de los mínimos salariales.

En primer lugar, grandes aumentos en el salario mínimo pueden ser insignificantes en comparación con otros costes que, los dueños de los negocios, compensan o absorben de manera rutinaria. (incrementos de precio, incrementos en los costes no laborales, reducción de facturación, bajos beneficios...)

La segunda es que un aumento en el coste salarial mínimo fluye a través de más canales de ajuste de los que los economistas normalmente han considerado. Y el tercero es que los gerentes consideran que el empleo y los recortes de horas son una opción relativamente costosa, y tal vez contraproducente, considerando estas alternativas como último recurso.

Esta investigación ha estado sujeta a un número razonable de críticas. En la línea de Card y Krueger y sus estudios, sus evidencias son difíciles de generalizar desde tan solo un “experimento natural” del salario mínimo. Más teniendo en cuenta, que sus resultados se basan en tan solo 81 restaurantes de comida rápida, siendo 3 franquicias las propietarias de estos en los dos estados. Sin embargo, las estimaciones se encuentran dentro del consenso estimado en los dos meta-estudios más recientes, poco o ningún resultado negativo en el empleo. De todos modos y como anteriormente se avanzaba la contribución principal de este estudio es la variedad de formas en la que los empleadores responden ante los aumentos del salario mínimo, además de ajustando el empleo o las horas empleadas.

Tanto los estudios de Sabia, Burkhauser y Hansen como Hirsch, Kaufman y Zelenska son susceptibles de recibir la misma crítica que anteriormente recibieron Card y Krueger, la imposibilidad de generalizar los resultados por un solo experimento.

En el resumen recogido de los meta-estudios de Doucouliagos y Stanley y Wolfson y Belman que observan dos décadas, recordemos que obtienen una concentración de las mejores estimaciones en pico en torno a 0. Figura 1.

Por tanto serían Sabia, Burkhauser y Hansen los que deberían probar porque un solo estudio debería superar la “experiencia” que acumulan los meta-estudios desde principios de los 90 (Schmitt 2013).

## **2. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL COMPORTAMIENTO EN EL MERCADO DE TRABAJO**

### **2.1 Tipos de mercado y canales de ajuste**

No olvidemos la influencia de las decisiones que adoptan las empresas ante los nuevos escenarios que afectan tanto a trabajadores, clientes, propietarios y otros agentes. Desde el punto de vista teórico para evaluar estos efectos podemos distinguir

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

tres enfoques para el salario mínimo, esto es, modelo competitivo estándar, el modelo institucional, y el modelo monopsónico. A continuación, comentamos brevemente las características distintivas del supuesto efecto en los anteriores modelos siguiendo el trabajo de Hirsh, Kaufman y Zelenska, es decir, compartiendo la teoría de los canales de ajuste.

### **2.1.1 El modelo competitivo:**

Es el caso de los pioneros en este análisis, generalmente enfatiza claramente un ajuste del empleo, reduciéndolo bien vía puestos u horas de trabajo. A su vez, este modelo permite otros posibles canales de ajuste ante la subida como son, el incremento de los precios a los consumidores, reducción en beneficios extra salariales así como de cobertura (seguros, planes de pensiones), reducciones en formación y cambios en la composición del empleo. De acuerdo con este razonamiento, si la única manera de ajuste disponible en este modelo fuera vía empleo, implica que salarios mínimos vinculantes producirán desempleo. Pero, la existencia de otra serie de “canales de ajuste” significa que, incluso dentro de un modelo competitivo, los salarios mínimos podrían tener poco o nulo efecto en el empleo.

### **2.1.2 El modelo Institucional:**

Este modelo, es el “paradigma dominante en la evaluación del salario mínimo” para un análisis más profundo podemos consultar Kaufman (2010). Esta versión “rechaza una curva de demanda de trabajo con pendiente descendente bien definida, los mercados de trabajo son imperfectamente competitivos, institucionalmente segmentados, socialmente integrados y propensos a un exceso de oferta y la importancia de la tecnología y los factores psicosociales en el nivel de producción de la empresa como determinantes del coste y la productividad” Hirsch, Kaufman and Zelenska (2011).

Este enfoque del mercado laboral permite canales de ajuste adicionales ante incrementos en el mínimo, entre ellos destaca el de la productividad y su comportamiento.

Los empleadores pueden responder al aumento en el salario mínimo “ejerciendo un mayor esfuerzo de gestión en las actividades de mejora de la productividad, incluida la reorganización del trabajo, establecimiento de estándares o exigencia de una mayor intensidad en el desempeño del trabajo” Schmitt (2013).

En el caso del modelo competitivo, se asume que las empresas operan en el punto máximo de eficiencia, pero en el caso del marco institucional, a menudo operan por debajo de su eficiencia máxima porque “...es costoso para empleadores y trabajadores identificar, implementar y mantener prácticas que continuamente maximicen la eficiencia” Kauffman (1999).

En este nuevo contexto, incrementos del salario mínimo pueden suponer un incentivo para las empresas o empleadores a la hora de emprender prácticas de mejora de la

productividad. Así mismo, en este marco la subida del mínimo salarial puede incrementar la productividad en línea con los salarios de eficiencia. Esto es, salarios fijados por encima del salario de equilibrio en el mercado competitivo pueden inducir a los trabajadores a trabajar más duro, ya sea por conservar su trabajo como argumentan Shapiro y Stiglitz (1984) o en respuesta por los salarios más altos recibidos. Véase en Katz (1989) y Akerlof (1982).

Siguiendo con el desarrollo de Hirsch et al (2011), este modelo muestra una gran posibilidad en el ajuste. Es probable que en el modelo institucional un incremento en el salario mínimo, que incremente el poder adquisitivo de los trabajadores con salarios bajos, estimule una mayor demanda de producción hacia las empresas, que verían compensados al menos en parte el incremento en los costes salariales.

En resumen, el marco teórico institucional sugiere que el salario mínimo “pueda tener, especialmente en el corto plazo, un efecto mínimo o nulo en el empleo” Lester (1960).

### **2.1.3 Modelo monopsonio dinámico o competencia monopsonística**

En este tercer y último enfoque, la principal diferencia es la posibilidad de que el salario mínimo reduzca los costes de los empresarios. Tradicionalmente, los modelos de monopsonio suponen un mercado laboral caracterizado por un único empleador que contrata a todos los trabajadores posibles. Al utilizar el término “competencia monopsonística” los economistas intentan mantener algunas de las características analíticas del modelo de monopsonio clásico, al tiempo que enfatizan que en este caso, la fuente de poder de monopsonio no proviene del hecho de que exista un solo empleador, sino más bien de la dinámica, esto es las fricciones presentes en un mercado laboral de bajos salarios. Schmitt (2013).

Por tanto la diferencia principal entre un modelo competitivo y el modelo monopsonista radica en las circunstancias que tienen los empleadores cuando se trata de contratar y “retener” personal. En el modelo competitivo, las empresas pueden contratar todo el trabajo que deseen – que permita maximización en función de curva de costes – pagando el salario o precio de mercado. Y si por un casual, uno de estos trabajadores se “retira”, las empresas pueden reemplazar de forma inmediata a ese trabajador por otro, idéntico, al mismo precio.

En cambio, en el modelo de monopsonio dinámico, las empresas, incluso aquellas que operan en mercados de bajos salarios (P.ej. cadenas fast-food), se enfrentan a costes reales asociados a la contratación de nuevo personal, surgidos de las fricciones inevitables en el mercado. Los trabajadores incurrimos en costes para encontrar ofertas de trabajo y limitamos la búsqueda a aquellas ofertas que satisfagan nuestras limitaciones geográficas, de transporte, conciliación... Para superar estas fricciones, las empresas deben pagar por encima del salario actual o esperar a cubrir la vacante, con los costes implícitos que ello conlleva.

Aunque pueda parecer que el mercado fuerza a los empleadores de bajos salarios que deben pagar salarios más altos para atraer trabajadores adicionales, en realidad, estas fricciones suponen una desventaja significativa para los trabajadores peor pagados

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

frente a su empleador. En este marco, aumentos en el salario mínimo pueden aumentar el empleo elevando los salarios de la fuerza laboral al salario competitivo, no teniendo lugar destrucción de empleo dado que estos trabajadores recibían un salario inferior a su producto marginal y cubren todas las vacantes existentes lo que incrementa el empleo general. Manning (2003). Como medida de aproximación cuantitativa del impacto de paulatinas subidas salariales, en Schmitt (2013), observamos un período de 20 años a través de la Encuesta de Población Activa - para el caso de EE.UU - , se construye la comparación entre el número total de trabajadores a tiempo completo afectados por el salario mínimo versus el total de trabajadores a tiempo completo y el gasto salarial total, obteniendo el porcentaje de trabajadores afectados y su impacto en la masa salarial. Detectando que el aumento en el salario mínimo será siempre de mayor magnitud que el incremento en los costes salariales de los trabajadores afectados por la medida, dado que muchos de ellos se encontraban por encima del anterior mínimo pero por debajo del incremento acordado. Además, el porcentaje de trabajadores afectados por la medida en ningún caso superó el 6 % sobre el total de trabajadores activos a tiempo completo recogidos durante el periodo estudiado 1989-2009 en *Current Population Survey*.

No es de extrañar por tanto, que el incremento en el coste salarial total sea en torno al 1%, es decir, el impacto sobre el coste total para los empleadores sería de un 1% - incluyendo el total de empleados -. Tomando como referencia los datos de Schmitt (2013), el salario mínimo experimentó subidas de alrededor del 10% anual durante el período. Por tanto, el traslado de la medida mediante los mecanismos o “canales de ajuste” presentes en el mercado condiciona la influencia real del salario mínimo, la magnitud en que los actores se puedan ver perjudicados - o beneficiados- y las decisiones que puedan llevar a cabo.

Anteriormente se exponían algunos de los mecanismos por los cuales el salario mínimo puede ser trasladado al mercado derivando en posibles reducciones en las horas trabajadas, reducciones en los beneficios extra salariales, reducciones en formación, cambios en la composición del empleo , incremento de precios, mejoras en eficiencia, salarios de eficiencia, concentración salarial, reducción de beneficios, incrementos en la demanda, reducción de la rotación. Repasamos la evidencia empírica encontrada para estos mecanismos dados distintos enfoques respecto al comportamiento del mercado.

En Mich (2000), encontramos evidencia de que el salario mínimo no incrementa el coste de contratar una hora de trabajo, incluso dentro del marco competitivo, las empresas pueden optar por responder a un aumento del salario mínimo reduciendo el número de horas de los trabajadores, en lugar de reducir el número de trabajadores en nómina. Siempre y cuando la caída en las horas no sea más pronunciada que el incremento de los salarios, los trabajadores afectados verán incrementado su nivel de vida. En cualquier caso, la evidencia empírica en cuanto al efecto del mínimo en las horas trabajadas no es concluyente. En Dube, Leester y Reich (2010), con el estudio del salario mínimo a lo largo de condados contiguos sugieren que “es poco probable que la caída en las horas trabajadas sea grande”. Por otro lado, la revisión de Neumark y Wascher (2008) deja sin resolver la cuestión de “cómo los empleadores ajustan el promedio de horas en respuesta a un mínimo”.



Para el caso de los beneficios sociales no se encuentra evidencia clara de que el salario mínimo influya negativamente en ellos, tanto en los experimentos naturales como en las encuestas de población activa, no se halla efecto discernible, véase Card y Krueger (1994) y Simon y Kaestner (2004) como estudios que ahondan en esta dinámica. Si es cierto que desde el punto de vista teórico dentro de un marco competitivo, las empresas podrían responder reduciendo los beneficios sociales, como los seguros de salud o las contribuciones al plan de pensiones. La evidencia parece indicar, que no existe traslado mediante esta vía.

Otra forma de ajuste dada en los mercados competitivos es la posibilidad de que las empresas reduzcan sus gastos de formación para los trabajadores con salarios bajos. Neumark y Wascher (2008) se refieren a la ausencia de resultados utilizando los supuestos competitivos como prueba de que “ el modelo institucional proporciona una mejor descripción del mercado laboral” . En el marco institucional, la empresa puede responder a un incremento del suelo salarial incrementando la “capacitación” de los trabajadores con salarios bajos con el objetivo de incrementar su productividad – y compensar ese nuevo escenario - . En Acemoglu y Pischke (2001) se afirma que “ ...en los mercados de trabajo no competitivos, los salarios mínimos tienden a incrementar la formación de los trabajadores...”

En el caso de la composición del empleo, las empresas tenderán a “actualizar” el nivel de habilidades de su fuerza de trabajo en lugar de reducir su nivel de personal, lo que posiblemente fuerza a las empresas a busca a aquellos candidatos mejor preparados. En esta búsqueda, las características socioeconómicas presentes en el mercado pueden derivar en una discriminación sobre los trabajadores menos preparados en esas franjas de edad que, además usualmente corresponde con minorías o grupos étnicos. De esta forma, obtendríamos un menor empleo joven (por tener poca experiencia) acentuado en estos grupos. Los blancos jóvenes se verían menos perjudicados que los negros jóvenes, por ejemplo. Ya que, en principio, la evidencia nos muestra que conjuntamente es una parte de la población con menos acceso a la formación. Una argumentación más detallada de este fenómeno puede consultarse en Walter E. Williams (2011).

Desde otro ángulo, podemos plantear el argumento de que los salarios mínimos pueden mejorar las perspectivas relativas de empleo de los trabajadores más desfavorecidos. Al encontrarse ante barreras a la movilidad mayores, una salario más alto incrementa los rendimientos de la búsqueda de empleo por parte de los trabajadores. Esto ayudaría a aquellos trabajadores menos favorecidos a cubrir los costes de encontrar el trabajo, incluyen el transporte o el cuidado de los hijos como ejemplo. Es decir, barreras que no tienen en cuenta la habilidad o la experiencia Allegreto, Dube, y Reich (2011). Esta investigación analiza los adolescentes por separado para el caso de blancos, negros e hispanos. En cualquier caso no se encuentran evidencias de cambios en la composición por edad o sexo dentro del sector restaurantes como respuesta al salario mínimo, Dube, Lester and Reich (2012), es decir, en un sector generalmente de baja dotación en capital humano.

Otra de las maneras en las que las empresas pueden responder ante el salario mínimo es trasladando una parte de los costes a los consumidores. Esto es, incrementando los precios. Si suponemos un mercado puramente competitivo, donde todas las

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

empresas experimentan idéntico incremento en sus costes laborales, la teoría económica es clara, al menos alguna parte de los costes va a pasar a los consumidores. En Lemos (2008), se realiza una revisión de los estudios al respecto donde "a pesar de las diferentes metodologías, períodos de datos y fuentes de datos, la mayoría de los estudios revisados encuentran que incremento en el 10% del salario mínimo en EE.UU, aumenta los precios de los alimentos en no más del 4% y los precios totales en no más del 0.4%". En la misma línea, Neumark y Wascher advierten que dada la parte relativamente pequeña de la factura salarial que representan los trabajadores asalariados afectados por el mínimo y los efectos limitados en los salarios de otros trabajadores, sentencian que "el efecto de un aumento del salario mínimo en el nivel de precios general es pequeño" Neumark y Wascher (2008).

En Aaronson, French y MacDonald (2008) cuantifican en los restaurantes, - generalmente un sector con alta presencia de trabajadores de bajos salarios - "...un incremento del 10% en el mínimo incrementaría los precios aproximadamente un 0.7%".

Entre otros efectos del salario mínimo dentro del modelo institucional del mercado de trabajo supone que los empleadores pueden responder concentrando esfuerzos en mejorar la eficiencia en lugar de reducir el empleo. La evidencia sobre este tipo de ajuste es escasa, en general la mayoría de gerentes aboga por incrementos de estándares que aumenten la productividad y el ahorro de costes. Por tanto, el mínimo puede servir como "catalizador o acelerador de estos procesos" Hirsch, Kaufman y Zelenska (2011).

Por parte de los empleados, en respuesta al salario mínimo pueden verse motivados a trabajar mejor, independientemente de cualquier acción por parte de la empresa con el fin de incrementar la productividad. De acuerdo con la teoría del "salario eficiente" que argumentan Carl Shapiro y Joseph Stiglitz (1984), "un salario más alto incrementa el coste para los trabajadores de perder su trabajo, lo que posiblemente induce a un mayor esfuerzo para reducir las posibilidades de ser despedido". Versiones de este razonamiento se encuentran también en Katz (1970) y Akerlof (1982). En cuanto a la evidencia empírica del vínculo entre salarios de eficiencia y salario mínimo encontramos que "puede aumentar el nivel de empleo en sectores de bajos salarios" Rebitzer y Taylor (1995).

Además, al enfrentarse las empresas a mayores costes para sus trabajadores con bajos salarios pueden compensar el incremento reduciendo las ganancias de los trabajadores con salarios más altos. Entre otras medidas, limitarían o retrasarían los aumentos salariales y las bonificaciones a los empleados más experimentados. En cualquier caso, el salario mínimo comprime la distribución salarial y los empleadores pueden compensar los costes reduciendo los salarios de aquellos que están cercanos al tope de su escala salarial.. Manning y Smith (2010).

Las empresas también pueden absorber el coste del mínimo, renunciando a ganancias. Por ejemplo, si el mercado de trabajo es competitivo, los precios aumentarán para igualar el incremento del coste marginal asociado a un salario mínimo más alto, disminuyendo así la producción y las ganancias.

En el caso de un monopsonio, sin embargo, el salario mínimo induce a la empresa a una menor rotación y una cobertura más rápida de vacantes que compensarán el coste adicional del mínimo. La rentabilidad es una cuestión de segundo orden en este caso, aunque ciertamente se encuentran evidencias de que los salarios mínimos reducen significativamente la rentabilidad de las empresas, pero no es el caso para el empleo o la productividad Schmitt (2013).

Por último, anteriormente hablábamos del salario mínimo como un estímulo. Si encontramos un proceso de recesión, o estamos por debajo del pleno empleo, un incremento del salario mínimo puede aumentar demanda de bienes y servicios, compensando los costes para el empleador. En Hall y Cooper (2012), estiman que incrementos del salario mínimo producirían gradualmente incrementos netos de la actividad económica y de los niveles de empleo.

Así mismo ya se había hablado de la reducción en la rotación de sectores dependientes de este tipo de trabajo- que es poco cualificado donde abundan salarios bajos, si y solo si contamos con un modelo de monopsonio dinámico, la evidencia empírica respalda este hecho. Dube lester y Reich (2012) entre otros.

Como hemos podido comprobar durante este resumen teórico y empírico los actores en el mercado actúan de diferentes formas en función de las características presentes en el mercado y en ellos mismos. Algunos pueden subir los precios, otros recortar las horas, algunos bajar los sueldos a sus ejecutivos...etc. Lo que es cierto es que los economistas se enfrentan a un conjunto de datos limitado, que no permite captar o explicar por completo según qué efectos. Podemos decir que las evidencias mas fuertes halladas sugieren que el salario mínimo tiene efectos en la reducción de rotación laboral, mejora de la eficiencia organizacional y concentración salarial Schmitt (2013).

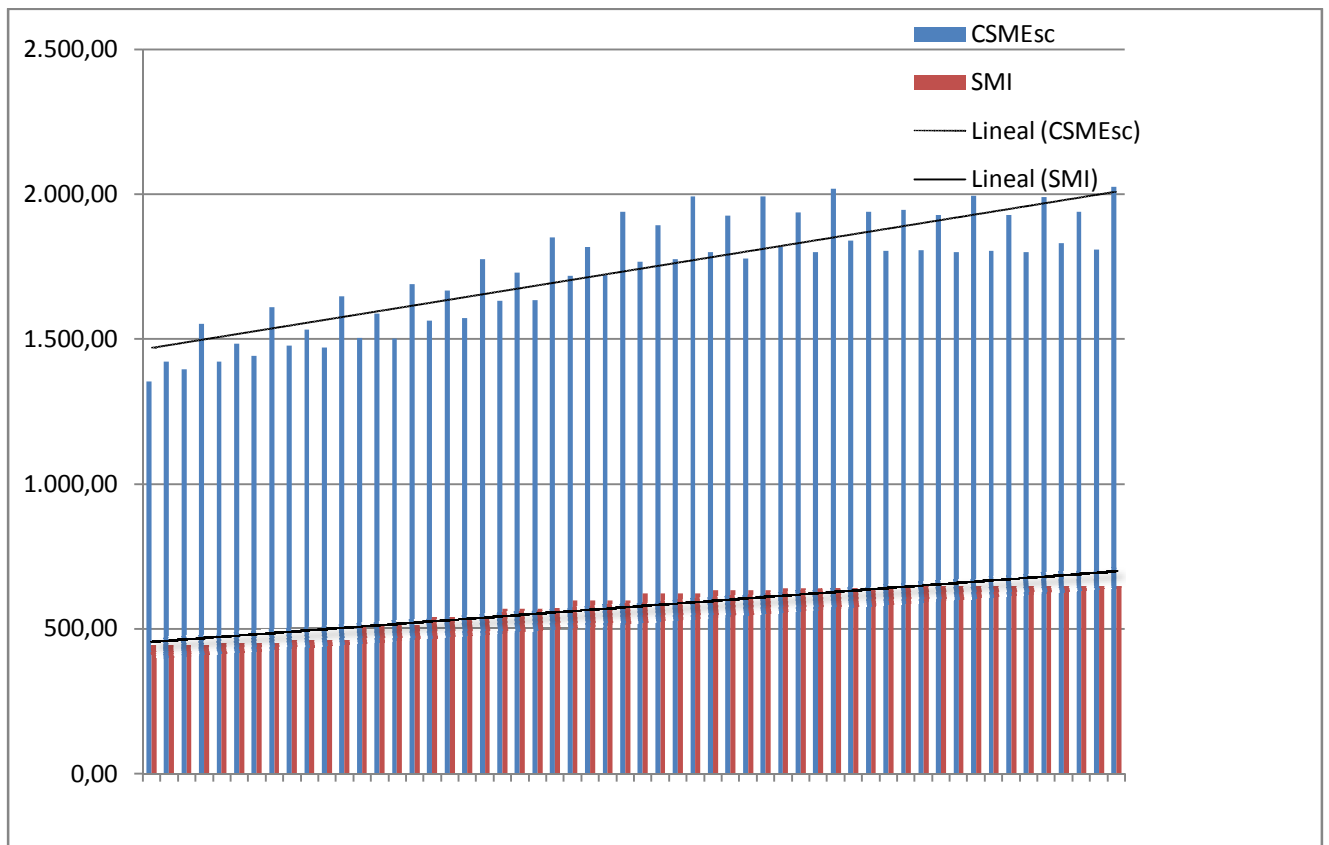
### **3. Evidencia para el caso español**

Una vez descritas las principales líneas de investigación sobre nuestro tópico y haber analizado la evidencia empírica de los estudios procederemos a elaborar nuestra propia aproximación desarrollando un modelo que utiliza las variables a nuestro alcance.

Para llevar a cabo una aproximación al estudio del salario mínimo y su influencia en nuestro país nos valeremos de la Encuesta de Población Activa que nos proporciona las series de población, empleo y paro. Por otro lado, los datos salariales y los correspondientes al PIB, se obtienen de Encuesta Trimestral de Coste Laboral y la Contabilidad Nacional Trimestral, respectivamente. Por último los datos relativos al salario mínimo mensual se pueden consultar en el Boletín de Estadísticas Laborales.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

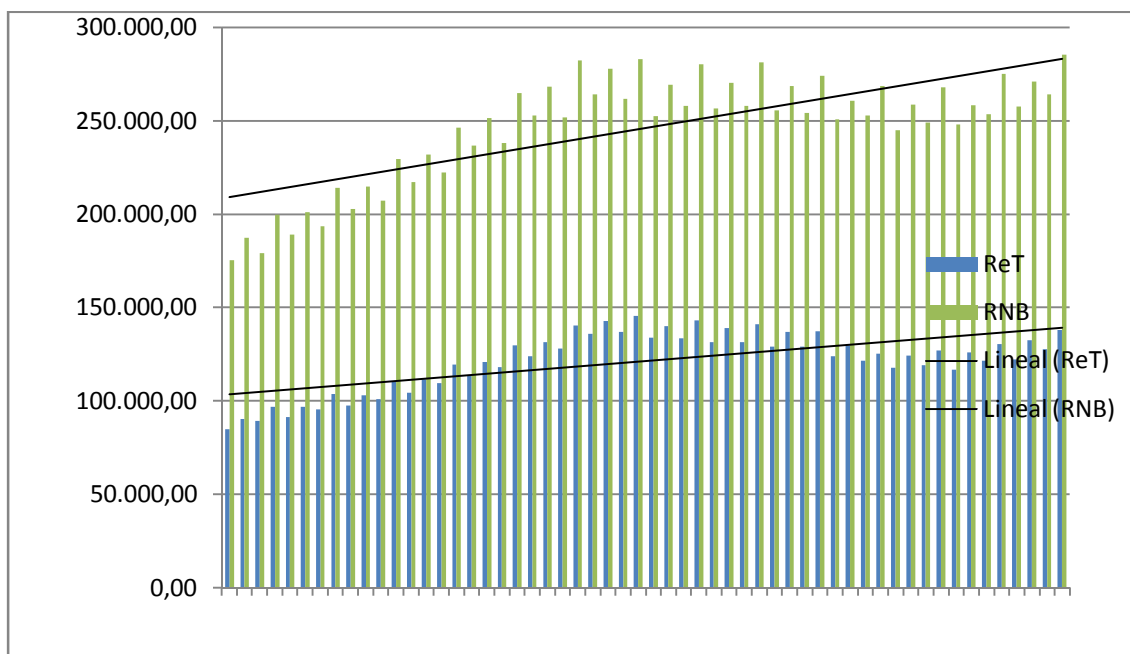
Grafico 3: Evolución trimestral Coste Salarial Medio vs Salario Mínimo 2002-2015



En el anterior gráfico observamos que la diferencia entre el coste salarial medio y el salario mínimo se ha incrementado a lo largo del período. Es decir, el ciudadano “promedio” ha visto incrementado sus salarios en una cuantía mayor a los incrementos realizados en el salario mínimo. Si bien es cierto, el coste salarial medio, es una variable sujeta a críticas pero si es la variable más accesible a la hora de realizar estas comparaciones.

Si nos fijamos en los datos de Renta Nacional Bruta y Remuneración de los Asalariados observamos también un aumento en la diferencia entre las rentas del trabajo y el capital, acentuada después de la crisis económica.

Grafico 4 : Comparación Renta Nacional Bruta vs Remuneración de los asalariados



En cuanto al comportamiento del empleo, observamos con gran preocupación las altas tasas de desempleo en los trabajadores más jóvenes, llegando a situarse en valores entre el 75 y 50 por ciento para los trabajadores desde los 16 hasta los 24 años, valores máximos que coinciden con la reforma laboral introducida en 2012.

Cuadro 1: Estadísticos principales para la serie 2002-2015

	Media	Mediana	Mínimo	Máximo
unem100	16.248	15.515	7.9300	26.940
u1619	48.857	49.675	24.870	75.630
u2024	31.079	27.565	14.110	53.390
u2529	20.070	18.665	8.0900	35.090
unem100H	14.844	14.905	6.0500	26.660
unem100M	18.179	17.245	10.350	27.260
	Desv. Típica.	C.V.	Asimetría	Exc. de curtosis
unem100	6.5716	0.40447	0.17938	-1.5832
u1619	18.382	0.37624	0.099147	-1.7335
u2024	14.005	0.45062	0.24956	-1.5831
u2529	8.6571	0.43135	0.19367	-1.5219
unem100H	7.3937	0.49808	0.15357	-1.6764
unem100M	5.4894	0.30195	0.15136	-1.3619
	Perc. 5%	Perc. 95%	Rango IQ	Observaciones ausentes
unem100	8.0695	25.950	12.110	0
u1619	27.160	74.127	36.025	0
u2024	14.528	52.656	25.720	0
u2529	9.1350	33.675	16.385	0
unem100H	6.1455	25.415	14.065	0
unem100M	10.756	26.591	11.012	0

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Dadas estas altas tasas, y la aceptación generalizada de que la edad es un condicionante para el desarrollo de habilidades y experiencia que demandan las empresas. El salario mínimo en estos grupos de edad debería tener, a priori, al menos algún efecto. La literatura estudiada anteriormente hace hincapié en la escasa proporción de trabajadores afectados por el salario mínimo, a veces menos a un 5% de la población. En cambio, según los últimos datos accesibles del Instituto Nacional de Estadística encontramos la siguiente relación.

#### Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI\*

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	12,56	17,79	7,78
De 1 a 2 SMI	33,15	37,70	29,00
De 2 a 3 SMI	26,30	22,57	29,72
De 3 a 4 SMI	13,28	11,54	14,87
De 4 a 5 SMI	7,24	5,52	8,80
De 5 a 6 SMI	3,14	2,22	3,99
De 6 a 7 SMI	1,87	1,26	2,43
De 7 a 8 SMI	1,13	0,68	1,54
Más de 8 SMI	1,33	0,73	1,87

\*SMI en 2016: 9.172,80 euros

Fuente y Elaboración: Instituto Nacional de Estadística, ESS 2016

Aproximadamente un 12 por ciento de la población está cobrando salarios anuales iguales o por debajo al salario mínimo (en el caso de trabajadores a tiempo parcial). Casi 2 de cada 10 mujeres están en esos umbrales.

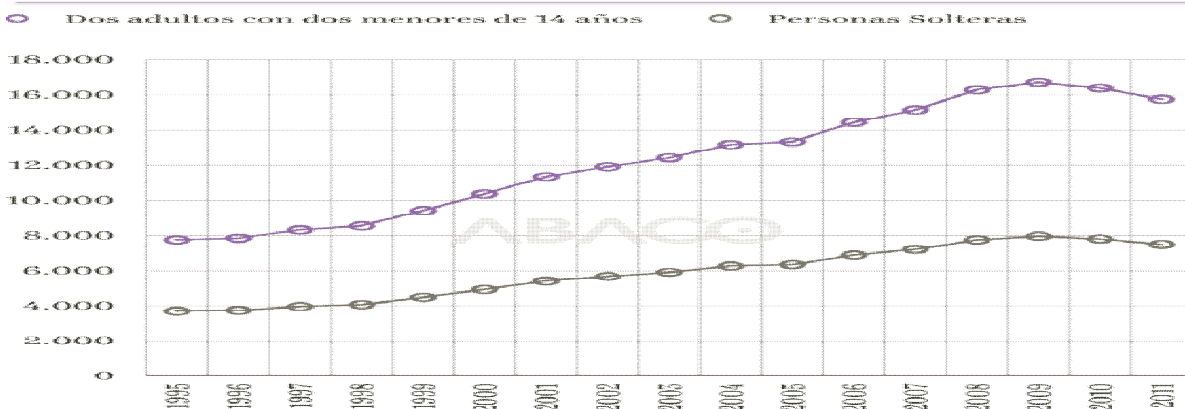
Estos datos, justifican la influencia del salario mínimo en nuestra economía dado que el total de trabajadores afectados supera los 2 millones de ocupados.

#### 4. Efectos distributivos del Salario Mínimo

Ahora vamos a centrarnos en los posibles efectos distributivos del Salario Mínimo. En primer lugar, veamos y fijemos la evolución de la línea de pobreza relativa (60% de la mediana de ingresos).

##### *Umbral de pobreza según tipo de hogar, España, 1995-2011,*

*Unidad: Euros; Fuente: Eurostat; Elaboración: ABACO*



Por comodidad a la hora de realizar comparaciones, utilizaremos los datos respecto a una persona soltera.

La idea es ver la evolución entre un período de años y ver si realmente el SMI es garante de la no inclusión dentro del umbral de la pobreza.

Después de homologar los datos, convirtiendo salario mensual en valores anuales, obtenemos la siguiente tabla.

**Tabla 1: Salario Mínimo y Umbral (60%mediana)**

Umbral	AÑO	SMI mensual	SMI anual (14 pagas)
€ 5.682,00	2002	€ 442,20	€ 6.190,80
€ 5.923,00	2003	€ 451,20	€ 6.316,80
€ 6.285,00	2004	€ 460,50	€ 6.447,00
€ 6.360,00	2005	€ 513,00	€ 7.182,00
€ 6.888,00	2006	€ 540,90	€ 7.572,60
€ 7.223,00	2007	€ 570,60	€ 7.988,40
€ 7.770,00	2008	€ 600,00	€ 8.400,00
€ 7.980,00	2009	€ 624,00	€ 8.736,00
€ 7.818,00	2010	€ 633,30	€ 8.866,20
€ 7.509,00	2011	€ 641,40	€ 8.979,60

Fuente: Eurostat, Abaco, elaboración propia

Observamos que el SMI es siempre mayor que el umbral para el período estudiado, lo que en principio nos induce a pensar que el hecho de ser trabajador, soltero y “legalmente” remunerado, es condición suficiente para abandonar la proporción pobre.

Pero no debemos olvidar que el umbral se calcula incluyendo el alquiler imputado. No he conseguido valores individuales para el alquiler imputado esos años por persona, en cualquier caso, imaginemos el caso más reciente y en el cual la diferencia entre umbral y salario mínimo es mayor, el año 2011.

Ahora a sensu contrario, vamos a equiparar ambos valores que sean comparables.

Supongamos un alquiler imputado estándar a un precio razonable, 400 euros/mes. 4800 euros anuales.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Es decir, imaginemos el individuo representativo del año 2011, que aunque no sea propietario de una vivienda, el umbral ha tenido en cuenta los valores de otros individuos haciendo que la renta mediana se vea alterada de forma positiva.

Este individuo, recibe el SMI todo el año. Sus ingresos ascienden a 8.979,60 €, de los cuales 4800 € corresponden al gasto por alquiler de su vivienda. La renta disponible después del gasto en vivienda para este individuo es de 4179.6 €.

Luego, siguiendo el razonamiento en el método del cálculo del umbral e incluyendo los gastos como parte del cálculo del salario mínimo disponible después de imputación del alquiler. Este individuo se encontraría por debajo del umbral de la pobreza si lo comparásemos con el mismo individuo propietario de vivienda al que le imputan el alquiler.

La inclusión del alquiler imputado hace que el porcentaje de personas por debajo del umbral de la pobreza disminuya. Por efecto del aumento de rentas, pero el salario mínimo no se beneficia de una imputación del alquiler en el cálculo. Por tanto, hacer comparables ambos cálculos no es sencillo y no se puede afirmar rotundamente que el SMI cubra las necesidades sociales del trabajador hasta el punto de situarlo por encima del umbral.

Aunque dejemos al lado, las demás tipologías (características) de los hogares (número de miembros, hijos), a priori el salario mínimo no es condición suficiente como para salir del umbral de la pobreza, y con suerte, la situación de exclusión social por privación en el consumo tampoco se vería superada. Mucho menos, de acuerdo a los valores del gráfico, si solo trabajase un miembro de la unidad familiar con 2 hijos menores de 14 años.

Estas circunstancias no están contempladas en el cálculo de los salarios y por tanto, el Estado debe ser el único garante, a través del diseño de políticas, de una protección especial a estas familias, o personas solteras con hijos menores al cargo a las cuales el hecho de tener un trabajo no les evita caer en la pobreza.

Es decir, el hecho de tener un trabajo no garantiza la convivencia en unas condiciones dadas de acuerdo al contexto, a las necesidades sociales, en este país. Por tanto, existen en España trabajadores de ingresos bajos, los denominados low-pay-workers, que perciben el SMI o menos, y cuyo nivel de ingresos se sitúa por debajo del umbral, convirtiéndolos en trabajadores pobres.

Aunque los resultados a priori sean poco alentadores, si es cierto que esta situación reivindica el papel redistribuidor del salario mínimo como principal herramienta de política social.



## 5. Aproximación empírica al estudio del Salario Mínimo en España

Para construir el modelo utilizamos una ecuación de empleo en forma reducida, simplificando el trabajo de Dolado et al 1996 y Kaitz (1970)

$$Unem = \varphi(IK, D, X)$$

Es decir, estará compuesta por, el índice de Kaitz, y los factores exógenos de oferta y demanda se controlarán específicamente en X y D, respectivamente. Así, en principio, todas las variaciones presentes en el empleo serían como respuesta al salario mínimo.

Como factor de Demanda, usaremos la tasa de empleo de aquellos varones entre los 30 y 54 años, ya que se tratan de los colectivos menos sensibles a los ciclos económicos. Se tratan de variables exógenas que a su vez no estarán correlacionadas con nuestro modelo, véase González, I. (1997). Además, también se incluirá la Renta Nacional Bruta como control de demanda.

Para los factores de oferta, utilizaremos ratios de población de la franja de edad estudiada respecto al total en edad de trabajar. Así mismo utilizaremos como regresor otros ratios de otras franjas para intentar recoger el efecto sustitución que existe en los colectivos cuando el precio relativo de uno de ellos cambia. García Martín (2014).

Los datos que utilizamos son trimestrales, a excepción del Salario Mínimo - que es actualizado anualmente para el resto del año,- y abarcan desde el primer trimestre de 2002, hasta el último de 2015, ambos incluidos.

El objetivo de la regresión es medir no tanto la magnitud del impacto si no el signo que compartan las variables e identificar aquellos grupos de edad y género más vulnerables y su comportamiento frente al salario mínimo.

### **Presentación de resultados:**

Como habíamos comentado, regresamos las tasas de desempleo de los trabajadores vulnerables sobre el índice de Kaitz, PIB y las tasas de desempleo en otras franjas de edad. Utilizamos logaritmos para dar una interpretación en forma de elasticidad y cumplir con los supuestos de linealidad del modelo. Recordemos que el índice de Kaitz (IK), lo construimos como el cociente entre el salario mínimo y el coste salarial medio.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Cuadro 1: Estimación MCO para jóvenes adolescentes entre 16 y 19 años

Variable dependiente: `l_u1619`

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
const	-5.67388	1.06082	-5.349	2.44e-06 ***
<code>lИК</code>	0.0948470	0.110090	0.8615	0.3932
<code>l_PIB</code>	0.616351	0.0851594	7.238	3.18e-09 ***
<code>l_u3034</code>	0.450104	0.201163	2.238	0.0299 **
<code>l_u3530</code>	-0.00380843	0.144320	-0.02639	0.9791
<code>l_u4044</code>	0.189660	0.180599	1.050	0.2989
<code>l_u4540</code>	0.149465	0.144130	1.037	0.3049
<code>l_u5054</code>	-0.0363777	0.133880	-0.2717	0.7870
Media de la vble. dep.	3.814661	D.T. de la vble. dep.	0.394070	
Suma de cuad. residuos	0.091136	D.T. de la regresión	0.043574	
R-cuadrado	0.989330	R-cuadrado corregido	0.987774	
F(7, 48)	635.7772	Valor p (de F)	4.68e-45	
Log-verosimilitud	100.3207	Criterio de Akaike	-184.6414	
Criterio de Schwarz	-168.4386	Crit. de Hannan-Quinn	-178.3596	
rho	-0.066882	Durbin-Watson	2.103397	

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 48 (`l_u3530`)

Para esta franja de edad nuestros datos encuentran ausencia de significatividad para el índice de Kaitz en el período de estudio, no pudiendo clarificar su influencia sobre el empleo. El incremento en un 1% del Producto Interior Bruto parece incrementar en un 0.61% el desempleo en este tipo de trabajadores.

Puede preocuparnos la presencia de heterocedasticidad en nuestro modelo, realizamos contraste que no nos permite rechazar la hipótesis nula de homocedasticidad para poder avanzar en su especificación.

Cuadro 2 : Contraste de Breusch-Pagan para regresión en jóvenes adolescentes

Contraste de heterocedasticidad de Breusch-Pagan				
MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)				
Variable dependiente: <code>uhat^2</code> escalado				
	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
const	-53.1869	37.4592	-1.420	0.1621
<code>lИК</code>	-1.27341	3.88743	-0.3276	0.7447
<code>l_PIB</code>	4.50275	3.00710	1.497	0.1408
<code>l_u3034</code>	5.67605	7.10335	0.7991	0.4282
<code>l_u3530</code>	2.13091	5.09616	0.4181	0.6777
<code>l_u4044</code>	-8.30554	6.37723	-1.302	0.1990
<code>l_u4540</code>	-4.53932	5.08945	-0.8919	0.3769
<code>l_u5054</code>	3.47395	4.72749	0.7348	0.4660
Suma de cuadrados explicada = 40.9292				
Estadístico de contraste: LM = 20.464599,				
con valor p = P(Chi-cuadrado(7) > 20.464599) = 0.004649				

Para el caso de la franja superior nos encontramos resultados similares:

Cuadro 3: Estimación MCO para jóvenes trabajadores entre 20 y 24 años

Modelo 10: MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)  
Variable dependiente: l\_u2024

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	2.42704	0.793544	3.058	0.0036	***
l_IK	0.00141273	0.0823523	0.01715	0.9864	
l_PIB	-0.123916	0.0637032	-1.945	0.0576	*
l_u3034	0.116353	0.150479	0.7732	0.4432	
l_u3530	0.0539025	0.107958	0.4993	0.6199	
l_u4044	0.232840	0.135097	1.724	0.0912	*
l_u4540	0.445791	0.107816	4.135	0.0001	***
l_u5054	0.132663	0.100148	1.325	0.1916	
Media de la vble. dep.	3.330177	D.T. de la vble. dep.	0.471874		
Suma de cuad. residuos	0.050997	D.T. de la regresión	0.032595		
R-cuadrado	0.995836	R-cuadrado corregido	0.995229		
F(7, 48)	1639.839	Valor p (de F)	7.40e-55		
Log-verosimilitud	116.5770	Criterio de Akaike	-217.1539		
Criterio de Schwarz	-200.9511	Crit. de Hannan-Quinn	-210.8721		
rho	0.288294	Durbin-Watson	1.419121		

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 44 (l\_IK)

En esta regresión, el PIB influye negativamente, es decir, un incremento de un 1% en el PIB reduciría la tasa de paro un 0.12 %, pero solo es significativo al 10 % de significatividad. No podemos afirmar que se halle un efecto del índice de Kaitz en el desempleo. Como en el caso anterior, encontramos ausencia de significatividad.

Ahora nos centramos en el colectivo de mujeres y hombres de la economía, la evidencia predice signo negativo en el índice de Kaitz, es decir, incrementos en el SMI reducen la tasa de desempleo en el caso de las mujeres. Esto mismo nos encontramos para el caso de la población total de mujeres, donde incrementos del 1% en el índice de Kaitz, es decir, incrementos del salario mínimo superiores en un 1% al incremento en el salario medio, producen una reducción en la tasa de desempleo de las mujeres de un 0.3%.

Cuadro 4: Estimación MCO para mujeres en edad de trabajar

Modelo 13: MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)  
Variable dependiente: l\_unem100M

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	7.98414	0.371322	21.50	2.76e-026	***
l_IK	-0.299686	0.0385350	-7.777	4.79e-010	***
l_PIB	-0.582725	0.0298085	-19.55	1.68e-024	***
l_u3034	0.237688	0.0704133	3.376	0.0015	***
l_u3530	-0.000937356	0.0505167	-0.01856	0.9853	
l_u4044	-0.00268430	0.0632156	-0.04246	0.9663	
l_u4540	0.106981	0.0504502	2.121	0.0392	**
l_u5054	0.370596	0.0468622	7.908	3.03e-010	***
Media de la vble. dep.	2.853460	D.T. de la vble. dep.	0.312699		
Suma de cuad. residuos	0.011166	D.T. de la regresión	0.015252		
R-cuadrado	0.997924	R-cuadrado corregido	0.997621		
F(7, 48)	3295.739	Valor p (de F)	4.15e-62		
Log-verosimilitud	159.1056	Criterio de Akaike	-302.2112		
Criterio de Schwarz	-286.0084	Crit. de Hannan-Quinn	-295.9294		
rho	0.303281	Durbin-Watson	1.342370		

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 48 (l\_u3530)

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Por el contrario, en el cuadro 5 podemos ver el regresor de Kaitz con signo positivo.

Cuadro 5: Estimación MCO para hombres en edad de trabajar

Modelo 14: MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)  
Variable dependiente: l\_unem100H

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	-4.25488	0.720235	-5.908	3.47e-07	***
l_IK	0.305278	0.0747444	4.084	0.0002	***
l_PIB	0.346316	0.0578181	5.990	2.60e-07	***
l_u3034	0.312593	0.136577	2.289	0.0265	**
l_u3530	0.298703	0.0979849	3.048	0.0037	***
l_u4044	0.505904	0.122616	4.126	0.0001	***
l_u4540	0.373063	0.0978559	3.812	0.0004	***
l_u5054	-0.385606	0.0908963	-4.242	0.0001	***
Media de la vble. dep.	2.560693	D.T. de la vble. dep.	0.541147		
Suma de cuad. residuos	0.042010	D.T. de la regresión	0.029584		
R-cuadrado	0.997392	R-cuadrado corregido	0.997011		
F(7, 48)	2622.109	Valor p (de F)	9.88e-60		
Log-verosimilitud	122.0051	Criterio de Akaike	-228.0103		
Criterio de Schwarz	-211.8075	Crit. de Hannan-Quinn	-221.7285		
rho	0.299438	Durbin-Watson	1.393318		

Este resultado puede explicarse debido a la gran concentración – mayor que la de los hombres – INE(2016) de la población de mujeres en salarios entorno al mínimo, lo cuál incrementa su sensibilidad ante cambios en este. Pero, ¿se mantienen estos resultados para las franjas de edad vulnerables al salario mínimo?

Para el caso de las jóvenes adolescentes de entre 16 y 19 años, no encontramos significatividad, si bien es cierto, nos muestra un efecto reductor del desempleo que no podemos interpretar.

Cuadro 6 : Modelo MCO para las jóvenes adolescentes entre 16 y 19 años

Modelo 15: MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)  
Variable dependiente: l\_u1619m

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	-1.93357	1.25428	-1.542	0.1297	
l_IK	-0.110936	0.130166	-0.8523	0.3983	
l_PIB	0.343193	0.100689	3.408	0.0013	***
l_u3034	0.246721	0.237847	1.037	0.3048	
l_u3530	0.00892143	0.170639	0.05228	0.9585	
l_u4044	-0.0467277	0.213534	-0.2188	0.8277	
l_u4540	0.0104189	0.170414	0.06114	0.9515	
l_u5054	0.372057	0.158294	2.350	0.0229	**
Media de la vble. dep.	3.930490	D.T. de la vble. dep.	0.303118		
Suma de cuad. residuos	0.127406	D.T. de la regresión	0.051520		
R-cuadrado	0.974788	R-cuadrado corregido	0.971112		
F(7, 48)	265.1255	Valor p (de F)	4.14e-36		
Log-verosimilitud	90.93987	Criterio de Akaike	-165.8797		
Criterio de Schwarz	-149.6769	Crit. de Hannan-Quinn	-159.5979		
rho	0.081877	Durbin-Watson	1.789450		

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 48 (l\_u3530)

## Cuadro 7: Modelo MCO para jóvenes trabajadoras entre 20 y 24 años

Modelo 17: MCO, usando las observaciones 2002:1-2015:4 (T = 56)

Variable dependiente: l\_u2024m

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p
const	7.74603	1.11751	6.931	9.37e-09 ***
l_IK	-0.249917	0.115973	-2.155	0.0362 **
l_PIB	-0.531996	0.0897105	-5.930	3.20e-07 ***
l_u3034	-0.189714	0.211913	-0.8952	0.3751
l_u3530	0.132536	0.152033	0.8718	0.3877
l_u4044	-0.0358437	0.190251	-0.1884	0.8514
l_u4540	0.266283	0.151833	1.754	0.0859 *
l_u5054	0.657205	0.141035	4.660	2.54e-05 ***
Media de la vble. dep.	3.394626	D.T. de la vble. dep.	0.381044	
Suma de cuad. residuos	0.101137	D.T. de la regresión	0.045902	
R-cuadrado	0.987335	R-cuadrado corregido	0.985488	
F(7, 48)	534.5794	Valor p (de F)	2.84e-43	
Log-verosimilitud	97.40516	Criterio de Akaike	-178.8103	
Criterio de Schwarz	-162.6075	Crit. de Hannan-Quinn	-172.5285	
rho	0.418641	Durbin-Watson	1.157169	

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 49 (l\_u4044)

De otro lado, en la población de mujeres jóvenes de entre 20 y 24 años, obtenemos significatividad al 5 por ciento. Podemos interpretar que en esta franja se obtiene verdadera incidencia del salario mínimo como reductor del desempleo. Incrementos en el índice de Kaitz, reducen un 0.25 por ciento el desempleo femenino para ese grupo de edad.

## 6. Problemas de muestreo y el enfoque teórico:

Como hemos mostrado el mercado puede actuar de diferentes formas desde el enfoque teórico pero es indispensable contar con las herramientas adecuadas que nos permitan mejorar desde una perspectiva más realista nuestro análisis de las influencias de un incremento del salario mínimo en el mercado.

Contar con un dato que haga comparables los costes salariales al salario mínimo así como que capture las diferencias entre sectores y trabajadores es un reto abordable.

Un modelo fiable debería permitir plasmar estas relaciones entre, trabajadores, empresa, clientes y el marco jurídico en el que se desarrollan dichas relaciones.

Para contar con esta mejor aproximación empírica que verdaderamente pueda analizar el comportamiento de las empresas, es decir, como actúan ante subidas en el salario, nos dará a su vez conocimiento de la tipología de mercado en el que se encuentra la empresa. Algo que debemos esperar, una diferencia entre sectores dadas las distintas dotaciones factoriales utilizadas y sus estructuras de costes.

Por tanto, varias empresas de un mismo sector pueden verse afectadas de forma distinta ante una misma política. Así mismo, hay que tener en cuenta los convenios

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

colectivos y la flexibilidad de actuación que contempla el marco legal para modificar el tipo de contrato y las horas trabajadas.

La base de datos de la Seguridad Social cuenta con registros de todas aquellas empresas, divididas en sectores y de los trabajadores que operan en ellas. Es decir, tendríamos recogidas las distintas características del mercado de la totalidad de asalariados de empresas que operan en España así como los niveles retributivos, aportaciones, tipos de contrato, edad de los trabajadores, convenios aplicables, categorías profesionales. En definitiva, la información que más se adecua a la realidad teniendo una muestra que recoge prácticamente el mercado en su totalidad – dejando a un lado las transacciones dinerarias no afloradas frutos de relaciones laborales - .

La construcción de esta base de datos de la Seguridad Social nos permitiría eliminar la problemática de la “correlación espacial”, además de incluir la heterogeneidad como supuesto base del modelo en el que se desarrolla la relación laboral con lo que supone en el desarrollo econométrico de los supuestos sobre heterocedasticidad.

## **Conclusiones:**

En resumen, los estudios de estudios que analizan la principal investigación realizada desde principios de 1990, concluyen que el salario mínimo tiene “poco o ningún efecto discernible” en las perspectivas de empleo de los trabajadores con salarios bajos. Esto puede ser debido a que el impacto del salario mínimo es despreciable en comparación con el coste salarial total.

Según datos de 2016 en España hay alrededor de dos millones de trabajadores con salarios iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional. Aproximadamente dos de cada diez mujeres en edad de trabajar en España cobran salarios cercanos al mínimo.

A pesar que normalmente en este tipo de estudios los resultados en el empleo juvenil suelen ser significativos, este no ha sido nuestro caso. Solamente se encuentra evidencia para el caso del empleo juvenil femenino, obteniendo efectos reductores del salario en la tasa de desempleo pasada la etapa adolescente.

La evidencia empírica muestra el salario mínimo como una herramienta eficaz para comprimir la distribución salarial, reducir la rotación laboral y estimular mejoras en la eficiencia. Los posibles efectos perniciosos de este tipo de políticas deben centrarse en los posibles ajustes que permita cada mercado laboral.

Además, las empresas tienen abundantes vías de traslado de la medida.

Por tanto, incrementar el bienestar de parte de la población tiene un coste relativamente pequeño que será absorbido en parte por empresas, trabajadores y clientes.

Si el gobierno controla que esa absorción sea - “lo más justa posible” - centrando su obligación en maximizar la posición de aquellos menos aventajados... Sin duda el salario mínimo sería una efectiva herramienta de reducción de la desigualdad, al menos hacia el porcentaje de trabajadores y trabajadoras más necesitados. Para ello el gobierno no tiene porque destruir empleo o generar mucha inflación. En resumen se trata de una medida económica cuyo coste político es escaso y aumenta la “justicia social” que parece haber perdido adeptos en favor de un mal entendido utilitarismo.

Construir una base de datos en colaboración con la Seguridad Social nos permitiría realizar una mejor aproximación a un modelo realista del mercado de trabajo y las interrelaciones que en el tienen lugar. De esta forma, podremos diseñar políticas que se centren en aquellos sectores o grupos de población con mayor vulnerabilidad, es decir, donde el estímulo del salario mínimo sea mayor y potenciar así sus efectos positivos. Por ejemplo, apostar por incrementar salarios en sectores con alta rotación o acotar las retribuciones de los altos cargos. Es sin duda el marco jurídico el que domina estas relaciones, la flexibilidad de los convenios y del mercado laboral en general, dificultan más que facilitan la integración de los actores en un punto intermedio que permita un progreso social sostenible.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

#### BIBLIOGRAFIA:

Acemoglu, Daron and Jorn-Steffen Pischke. 2001. *"Minimum Wages and On-the-Job Training."* IZA Discussion Paper No. 384. Germany: Institute for the Study of Labor. <http://ftp.iza.org/dp384.pdf>

Addison, John T., McKinley L. Blackburn, and Chad D. Cotti. 2012. *"The Effects of Minimum Wages on Labor Market Outcomes: County-Level Estimates from the U.S. Restaurant and Bar Sector."* *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, no. 3, pp. 412-435.

Akerlof, George A. 1982. *"Labor contracts as partial gift exchange."* *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, no. 4, pp. 543-569.

Allegretto, Sylvia A., Arindrajit Dube, and Michael Reich. 2011. *"Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data."* *Industrial Relations*, vol. 50, no. 2, pp. 205-240.

Alan Manning, and Christopher L. Smith. 2010. *"The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment."* MIT Working Paper. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology. <http://economics.mit.edu/files/3279>

Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen. 1982. *"The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment."* *Journal of Economic Literature*, vol. 20, no. 2, pp. 487-528.

Card, David. 1992a. *"Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987- 89."* *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no. 1, pp. 38-54.

———. 1992b. *"Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage."* *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no. 1, pp. 22-37.

Card, David and Alan Krueger. 1994. *"Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania."* *American Economic Review*, vol. 48, no. 4, pp. 772-793.

———. 1995. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

———. 2000. *"Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply."* *American Economic Review*, vol. 90, no. 5, pp. 1397-1420.

Cartwright, Frederick F. 1991. *Disease and History.* New York: Barnes & Noble.

Dolado et al 1996 *"The economic impact of Minimum Wages in Europe"* [https://www.researchgate.net/publication/39065341\\_The\\_Economic\\_Impact\\_of\\_Minimum\\_Wages\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/39065341_The_Economic_Impact_of_Minimum_Wages_in_Europe)



Doucouliaos, Hristos and T. D. Stanley. 2009. "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis." *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, no. 2, pp. 406-428.

Dube, Arindrajit. 2011. "Review of Minimum Wages by David Neumark and William Wascher." *Journal of Economic Literature*, vol. 49, no. 3, pp. 762-766.

Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich. 2010. "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties." *Review of Economics and Statistics*, vol. 92, no. 4, pp. 945-964.

———. 2012. "Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions." Berkeley, CA: Institute for Research on Labor and Employment. <http://escholarship.org/uc/item/76p927ks>

G. W. F. Hegel (1980). Lecciones sobre la filosofía de la historia universal. Madrid: Alianza Editorial

García Martín. M (2014) Salario mínimo y empleo juvenil” Universidad de Valladolid

González, I. (1997): "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español", *Cuadernos Económicos de ICE*, vol. 63, pp. 31-48.

Hall, Doug and David Cooper. 2012. "How raising the federal minimum wage would help working families and give the economy a boost." Issue Brief No. 341. Washington, DC: Economic Policy Institute. <http://www.epi.org/files/2012/ib341-raising-federal-minimum-wage.pdf>

Hirsch, Barry T., Bruce Kaufman, and Tetyana Zelenska, "Minimum Wage Channels of Adjustment." IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor. [http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA\\_HKZ\\_MinWageCoA\\_dp6132.pdf](http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf)

Hunter, Susan (2003). Black Death: AIDS in Africa. Nueva York; Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 22. ISBN 978-1-40396-244-7.

Kaitz, Hyman 1970 "Experience of the past; The natural minimum". U.S Dept of Labour

Katz, Lawrence and Alan Krueger. 1992. "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry." *American Economic Review*, vol. 46, no. 1, pp. 6-21.

Kaufman, Bruce E. 2010. "Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate." *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, no. 3, pp. 427-453.

Lemos, Sara. 2008. "A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices." *Journal of Economic Surveys*, vol. 22, no. 1, pp. 187-212.

Una breve aproximación histórica al análisis del salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo

Lester, Richard A. 1960. *"Employment effects of state minimum wages for women: Three historical cases reexamined."* *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 13, no. 2, pp. 254-264.

Manning, Alan. 2003. *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Michl, Thomas R. 2000. *"Can Rescheduling Explain the New Jersey Minimum Wage Studies?"* *Eastern Economic Journal*, vol. 26, no. 3, pp. 265-277.

Neumark, David and William Wascher. 2000. *"Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment."* *American Economic Review*, vol. 90, no. 5, pp. 1362-1396.

———. 2006. "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research." National Bureau of Economic Research Working Paper 12663. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w12663>

———. 2007. "Minimum Wages and Employment." *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol. 3, no. 1, pp. 1-182.

———. 2008. *Minimum Wages*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Rebitzer, James B. and Lowell J. Taylor. 1995. *"The consequences of minimum wage laws: some new theoretical ideas."* *Journal of Public Economics*, vol. 56, no. 2, pp. 245-255.

Sabia, Joseph J., Richard V. Burkhauser, and Benjamin Hansen. 2012. *"Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State."* *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65, no. 2, pp. 350-376.

Schmitt, J. 2013. *"Why Does the minimum wage have no discernible effect on employment?"* Center for Economic and Policy Research. Washington

Shapiro, Carl and Joseph E. Stiglitz. 1984. *"Equilibrium unemployment as a worker discipline device."* *American Economic Review*, vol. 74, no. 3, pp. 433-444.

Neumark, David and William Wascher. 2008. *Minimum Wages*. Cambridge, MA: The MIT Press.

POPE LEO XIII. 1891 *Renun Novarum* " De las cosas nuevas o de los cambios políticos"

Kevin Blackburn . 1993 *(The Living Wage in Australia - A Secularization of Catholic Ethics on Wages, 1891-1907*

K. Marx & F. Engels 1848 " Manifiesto del Partido Comunista "